



Emotionale Bindung als Anker in Zeiten der Transformation

Warum gelebte Führungskultur der entscheidende Stabilitätsfaktor in einer Welt im Umbruch ist

GALLUP ENGAGEMENT INDEX DEUTSCHLAND 2025

Kuratiert von ***Volkmar Langer***



Ein ernüchterndes Bild

10%

Hoch gebunden

Nur 10 % der Beschäftigten sind emotional hoch an ihren Arbeitgeber gebunden.

77%

Gering gebunden

Erledigen Aufgaben pflichtbewusst — bringen sich darüber hinaus kaum ein.

13%

Innerlich gekündigt

Haben sich innerlich bereits von ihrem Arbeitgeber verabschiedet.

142...

Volkswirtschaftliche Kosten

119,2 bis 142,3 Milliarden Euro jährlich durch innere Kündigung.

Quelle: Nink & Sinyan, Gallup Engagement Index Deutschland 2025





Das Eisbergmodell der Transformation

Sichtbar — über der Oberfläche

- Strategien & Organigramme
- Agile Methoden & KI-Tools
- Hybride Arbeitsmodelle

Unsichtbar — aber entscheidend

- Haltungen & Werte
- Vertrauen & Glaubenssätze
- Das Gefühl, gesehen zu werden

New Work needs Inner Work.

Wer andere durch Transformation führen will, muss sich zuerst selbst transformieren.

Das Führungsparadox

Zufriedenheit ≠ Bindung

Mehr als 7 von 10 Beschäftigten sind mit ihrer Tätigkeit zufrieden — und dennoch ist die emotionale Bindung gering.

65 % würden freiwillig weiterarbeiten

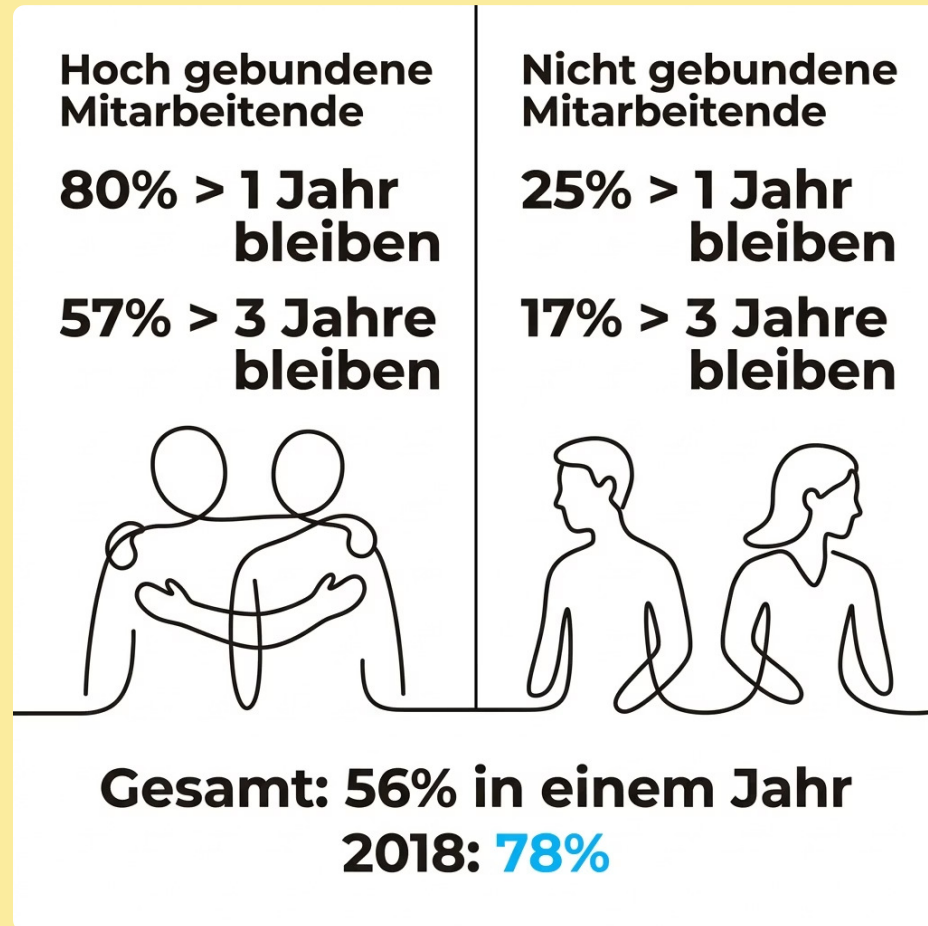
Es fehlt nicht an Leistungsbereitschaft. Es fehlt an Führung, die Potenzial freisetzt.

Der direkte Vorgesetzte entscheidet

Was hier erlebt wird, überträgt sich auf die Wahrnehmung der gesamten Organisation.



Emotionale Bindung als Stabilitätsanker

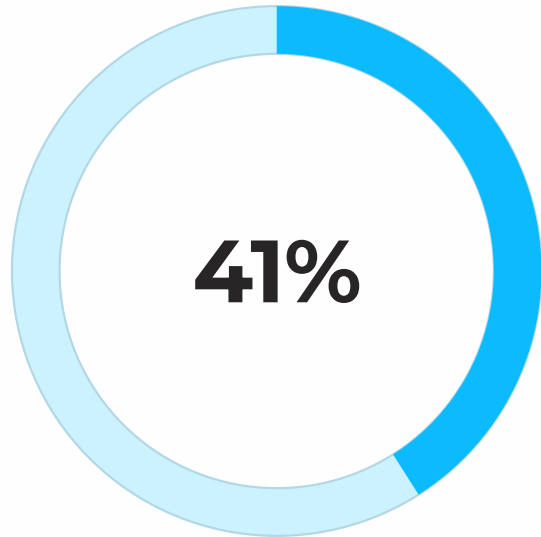


Warum Disruption personelle Kontinuität braucht

Nur **56 %** der Beschäftigten wollen in einem Jahr noch beim gleichen Arbeitgeber sein — weit entfernt vom Vor-Pandemie-Niveau von 78 % (2018).

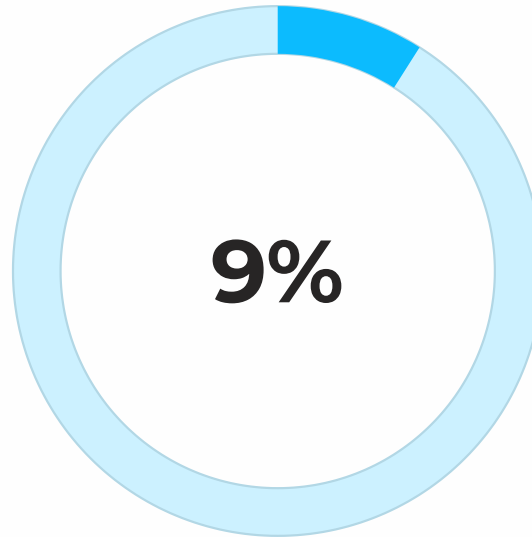
Jeder Weggang kostet Unternehmen in der Regel **ein komplettes Jahresgehalt**. In Zeiten des Fachkräftemangels ist das schlicht nicht leistbar.

Der unsichtbare Schutzfaktor



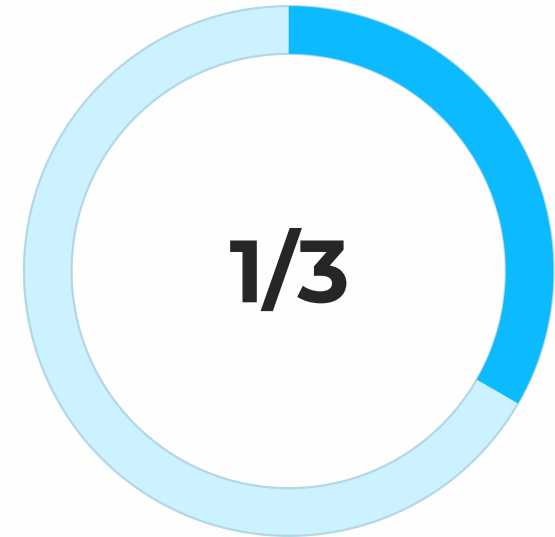
Weniger Fehltage

Hoch gebundene Mitarbeitende fehlen
5,7 Tage/Jahr — innerlich Gekündigte
9,7 Tage.



Fühlen sich gestresst

Nur 9 % der hoch Gebundenen — vs. **41**
% ohne emotionale Bindung.

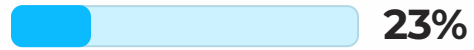


Einsparpotenzial

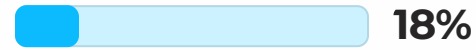
Für ein Unternehmen mit 2.000
Mitarbeitenden: knapp **1,4 Mio. Euro**
jährlich.

Hohe emotionale Bindung wirkt wie ein innerer Stressschutzfaktor — in Transformationsprozessen ein strategischer Resilienzpuffer.

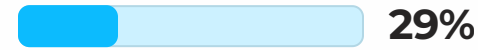
Die Führungslücke



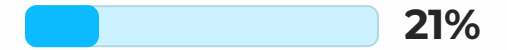
Vertrauen in die
Geschäftsführung



Fühlen sich für die
Zukunft begeistert



Erleben klare
Prioritätensetzung



Führungskräfte
unterstützen KI-Einsatz



Gute
Weiterbildungsmöglich
keiten für KI

Ein Orientierungsproblem

Mitarbeitende, die keine klare Richtung erleben und sich nicht mitgenommen fühlen, ziehen sich innerlich zurück.

In einer Phase, in der generative KI den Arbeitsalltag fundamental verändert, ist das ein **gravierendes Führungsver säumnis**.

☐ Nur **40 %** der Führungskräfte haben in den letzten 12 Monaten ein Coaching erhalten.



Inner Work als Transformationsvoraussetzung

Veränderung im Außen braucht Veränderung im Inneren. Das ist kein inspirierendes Zitat — es ist eine Handlungsanleitung.

→ **Führst Du aus Verbundenheit — oder aus Kontrolle?**

→ **Stärken im Fokus → +20 % Teamleistung**

Führungskräfte, die Stärken in den Mittelpunkt stellen, steigern die Teamleistung um mindestens 20 %.

→ **Bis zu 49 % emotionale Bindung erreichbar**

Wo Stärkenfokus, Feedback und Ermutigung gelebter Führungsalltag sind.

Fünf Hebel für emotionale Bindung

1

Stärkebasiertes Führungscoaching

Kontinuierliche Begleitung — nicht punktuelleres Training. Reflexion über Wirkung und Haltung als fester Bestandteil.

2

Wöchentliches, hilfreiches Feedback

15–30 Minuten: Stärken anerkennen, Prioritäten klären, Entwicklung besprechen. Hilfreich ≠ zeitintensiv.

3

Psychologische Sicherheit für KI-Integration

Mitarbeitende müssen experimentieren dürfen — ohne Angst vor Fehlern. Führungskräfte sind Lernende und Enabler.

4

Onboarding als erste Bindungsmomente

Nur 21 % bewerten ihr Onboarding als ausgezeichnet. Wer hier nicht investiert, verliert Potenzial, bevor es sich entfaltet.

5

Inner Work verankern

Reflexionsräume, Coaching, Selbstführungspraktiken. Die ehrliche Frage: Was muss sich in mir verändern?



Der Anker liegt im Menschen

10 % emotionale Bindung in einem Land, das dringend Innovationskraft, Resilienz und personelle Stabilität benötigt, ist kein statistischer Wert — es ist ein strategischer Weckruf.

Neue Technologien verändern Prozesse. Märkte verändern Geschäftsmodelle. Doch was Unternehmen wirklich trägt, ist **gelebte Führung** — der Mensch, der sich gesehen, gehört und verbunden fühlt.

New Work needs Inner Work.

Führungskultur gezielt weiterentwickeln: www.lacobe.de



Quelle - Gallup Engagement Studie 2025

Nink, M., & Sinyan, P. (2026). *Gallup Engagement Index Deutschland 2025*. Gallup GmbH.

<https://www.gallup.com/de/472028/bericht-zum-engagement-index-deutschland.aspx>